

# **GOLF MARE DI ROMA S.S.D. A R.L.**

VIA ENNA 30 ARDEA

## ***MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING DELL'ATTIVITA' SPORTIVA***

Il presente modello, di seguito indicato per brevità con l'acronimo MOCSAS, è stato redatto dal Presidente pro tempore della Società GOLF MARE DI ROMA S.S.D. A R.L., di seguito per brevità indicata con l'acronimo SSD, in ottemperanza a quanto disposto dal comma 2 dell'art. 16 del D. Lgs. n° 39 del 28 Febbraio 2021, seguendo le linee guida emesse dalla Federazione Italiana Golf in materia di SAFEGUARDING.

### **Art. 1 PREMESSA**

Nel presente modello sono elencati e descritti gli strumenti da utilizzare per la prevenzione, il contrasto, la repressione ed il sanzionamento di ogni forma di molestia, abuso, violenza di genere, discriminazione, posta in essere per motivi che attengono all'etnia, alla religione professata, a convinzioni personali, a disabilità, età, orientamento sessuale, lingua, opinioni politiche, censo, condizioni fisiche, intellettive, relazionali, abilità sportiva, nei confronti di tesserati della SSD, o di soggetti che si trovino all'interno delle strutture gestite dalla SSD, con particolare attenzione se minori di età.

### **Art. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE**

I soggetti ( Destinatari ) tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel MOCSAS sono:

2.1 I tesserati della SSD

2.2 Tutti coloro che intrattengano rapporti di lavoro retribuito o di volontariato con la SSD

2.3 Tutti coloro che anche saltuariamente ed a qualsiasi titolo abbiano rapporti con la SSD o svolgano attività nelle aree ove la SSD esercita le proprie funzioni di gestione e/o di controllo.

### **Art. 3 FINALITA'**

Il presente Modello è stato elaborato con lo scopo di dettare i principi, le linee guida e gli strumenti operativi e cogenti da utilizzare per ottenere:

3.1 Che ogni tesserato della SSD, ed ogni soggetto che anche temporaneamente abbia rapporto con la stessa, sia tutelato ai sensi dell'Art. 1, con particolare attenzione nei riguardi dei minori.

3.2 La creazione di una cultura condivisa da tutti i Destinatari, ciascuno nella forma e nel grado di approfondimento coerenti con il ruolo rivestito, talché ciascuno dei suddetti possa efficacemente adempiere ai doveri comportamentali derivanti dal rispetto dell'Art.1

3.3 La possibilità da parte della SSD di porre in atto adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche recependo le raccomandazioni del Safeguarding Officer (SA) della FIG, finalizzate a ridurre al minimo possibile il rischio di comportamenti contrastanti con quanto prescritto al comma 3.1; a tale scopo la SSD, recependo quanto esposto all'Art. 5 delle Linee Guida emesse dalla FIG , adotta le seguenti politiche di prevenzione:

3.3.1 Controllo del casellario giudiziario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e di chiunque abbia incarichi che comportino rapporti frequenti con tesserati minorenni.

3.4 La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di comportamenti di cui all'Art. 1, con contestuale tutela della riservatezza circa l'identità dei segnalanti.

3.5 La più ampia divulgazione, anche presso i minori, nelle forme giudicate più opportune dal Responsabile Safeguarding (RS), circa il contenuto del MOCSAS

3.6 La partecipazione di questa SSD e dei Destinatari alle iniziative attivate dalla FIG in materia di Safeguarding

3.7. La partecipazione di tutti i Soggetti indicati nell'Art. 2 alle attività di safeguarding svolte dalla SSD, se richiesto dal RS e sotto il coordinamento dello stesso.

#### **Art. 4 CONDOTTE RILEVANTI**

4.1 **ABUSO PSICOLOGICO:** qualunque comportamento indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'isolamento, la prevaricazione, o qualsiasi azione o atteggiamento che voglia influenzare negativamente il sentimento di dignità ed autostima del soggetto, mirando eventualmente ad intimidirlo o turbarlo, anche con comunicazioni digitali.

4.2 **ABUSO FISICO :** qualunque condotta, attuata o tentata, finalizzata a provocare nel soggetto lesioni fisiche o danni alla salute e/o pregiudizio del regolare sviluppo psico-fisico, in modo reversibile o irreversibile; sono ricompresi nella fattispecie dell'abuso fisico anche i tentativi di indurre un soggetto a svolgere, nell'intento di ottenere migliori prestazioni, allenamenti eccessivamente gravosi in relazione al genere, all'età, alla struttura corporea oppure forzare ad allenarsi atleti malati, infortunati e/o doloranti, nonché l'indurre ad un uso inappropriato o illecito di sostanze o strumenti.

4.3 **MOLESTIA SESSUALE:** qualunque atto o comportamento di natura sessuale non desiderato, non richiesto e non gradito, verbale o concreto, tale da provocare disturbo e/o timore; la molestia sessuale si ravvisa anche in un linguaggio del corpo esplicito, nel caso di allusioni o apprezzamenti sessualmente espliciti, in richieste non desiderate e non gradite aventi carattere esplicitamente sessuale, nonché nel caso di messaggi telefonici o altre forme di comunicazione di contenuto sessuale, eventualmente anche con intento intimidatorio, degradante, umiliante.

4.4 **ABUSO SESSUALE:** ogni comportamento con evidenti connotazioni sessuali, anche privo di contatto fisico, posto in atto contro la volontà del soggetto, e/o ricorrendo a minacce o costrizione o inganno nel caso in cui l'abuso sia compiuto all'insaputa del soggetto abusato, osservato in condizioni e/o contesti imbarazzanti.

4.5 **NEGLIGENZA:** il mancato o inadeguato intervento di un Destinatario il quale, venuto a conoscenza diretta o indiretta di condotte rilevanti di cui al presente articolo, ometta di agire per impedire un illecito o una condizione di pericolo, o il loro protrarsi; costituisce negligenza anche il persistente disinteresse nei riguardi dei bisogni fisici e/o psicologici dei tesserati, con aggravante nel caso di minori.

4.6 **INCURIA:** la mancata attenzione nei riguardi delle necessità fondamentali dei tesserati, sotto l'aspetto fisico, medico, educativo ed emotivo, con aggravante nel caso di minori.

4.7 **ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA:** l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dei Tesserati di professare la propria fede religiosa e di manifestarne il culto, purché ciò non comporti atti contrari al comune senso del pudore.

4.8 **BULLISMO, CYBERBULLISMO:** ogni comportamento offensivo o aggressivo adottato di persona o mediante strumenti digitali nei confronti dei tesserati, a scopo intimidatorio, ricattatorio, di sopraffazione fisica e/o psicologica o di calunnia, con aggravante nel caso di minori.

4.9 **CIRCOSTANZE AGGRAVANTI:** se le condotte rilevanti di cui al presente articolo, o altre considerate equipollenti dal RS, sono poste in essere da soggetti aventi uno specifico incarico di insegnamento, assistenza e/o tutoraggio nei confronti dei Tesserati, specialmente se minori d'età, questa sarà considerata circostanza aggravante.

#### **Art. 5 PRINCIPI INDEROGABILI**

5.1 Tutti i Destinatari debbono comportarsi rispettando i seguenti principi inderogabili:

5.1.1 Contribuire, in base al ruolo svolto ed al livello di responsabilità rivestito nella gerarchia, a creare e mantenere condizioni che assicurino uguaglianza, libertà di manifestazione del pensiero, tutela della dignità ed inviolabilità della persona, rispetto dello Statuto Sociale, del MOCSAS e del Codice di Condotta Safeguarding (CCS)

5.1.2 I rapporti con i Tesserati debbono essere costantemente caratterizzati da sollecitudine, impegno e rispetto reciproco.

5.1.3 Particolare attenzione e cura deve essere prestata ad eventuali situazioni di disagio, percepite di persona o conosciute indirettamente.

5.1.4 L'attività sportiva deve essere organizzata e condotta rispettando ed agevolando lo sviluppo fisico, emotivo e sportivo del Tesserato, in armonia, qualora possibile e lecito, con i bisogni, i desideri e gli interessi dello stesso

## **Art. 6 POLITICHE DI PREVENZIONE**

6.1 Ogni condotta rilevante ex art.4 deve essere sollecitamente segnalata al RS e, nel caso siano coinvolti minorenni, anche ai genitori del suddetto/a e/o ai soggetti che eventualmente esercitano la potestà genitoriale.

6.2 Nella politica di prevenzione praticata dalla SSD rientra il controllo del casellario giudiziario e dei carichi pendenti dei collaboratori retribuiti o volontari, sia preliminarmente all'instaurazione del rapporto di collaborazione, sia nel corso del rapporto, qualora se ne ravvisi fondato motivo.

6.3 In occasione di trasferte occorre adottare modalità organizzative e logistiche atte a prevenire e contrastare situazioni di disagio e/o comportamenti disdicevoli o illeciti.

6.4 Nel caso di sedute di allenamento, singole o svolte in ambienti non frequentati usualmente, che coinvolgano tesserati minorenni, occorre accertarsi che le suddette attività si svolgano alla presenza di almeno due Tecnici e con la presenza o il consenso scritto di un genitore. La presenza dei genitori dei tesserati minorenni deve comunque essere consentita sempre, purché nei modi, nelle forme e nei limiti che a giudizio del RS non arrechino disturbo al regolare e proficuo svolgimento dell'attività sportiva.

## **Art. 7 TUTELA DEI MINORI**

7.1 Allorché da parte della SSD viene sottoscritto un contratto di lavoro, quale che ne sia la forma, avente in oggetto mansioni che implicino contatti diretti e continui con minori, occorre che sia preventivamente acquisita agli atti copia del certificato del Casellario Giudiziale della persona da assumere; se nel suddetto documento risultassero certificate condanne definitive per violenza personale o discriminazione per motivi etnici, razziali, religiosi o sessuali, il rapporto di lavoro non può essere instaurato.

7.2 A tutti i Tesserati, specialmente se minorenni, che abbiano subito gli effetti di condotte rilevanti ex art. 4, negli ambiti di competenza della SSD, deve essere fornita assistenza ed eventuale idonea terapia, secondo il giudizio dei competenti Organi e/o dell'Autorità Giudiziaria.

## **Art. 8 RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI**

( “ RESPONSABILE SAFEGUARDING ” )

8.1 La SSD deve nominare un “Responsabile Safeguarding” ( per brevità indicato come “ RS “ ) scelto fra persone di comprovata competenza e moralità, in possesso dei seguenti requisiti:

8.1.1 Possesso della cittadinanza italiana

8.1.2 Non aver riportato condanne penali definitive, per reati non colposi, a pene detentive di durata superiore ad un anno, ovvero a pene che comportino interdizione dai pubblici uffici per un periodo superiore ad un anno

8.1.3 Non aver riportato, nell'ultimo decennio precedente la nomina o la riconferma, (eccezion fatta per l'eventuale intervenuta riabilitazione) squalifiche o inibizioni definitive dall'attività per un periodo totale superiore ad un anno, comminate da Federazioni Sportive Nazionali (FSN), Enti di Promozione Sportiva (EPS), Discipline Sportive Applicate (DSA), CONI, Organismi Sportivi Internazionali riconosciuti

8.2 La nomina del RS è resa pubblica mediante inserimento della stessa sul sito WEB della SSD

8.2.1 Il RS dura in carica quattro anni e può essere riconfermato

8.2.2 Nel caso in cui il ruolo del RS rimanga scoperto prima della scadenza, per dimissioni o altri motivi, la SSD deve provvedere entro 15 giorni alla nomina di un nuovo RS

8.2.3 Il RS può essere sollevato dal proprio incarico mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione della SSD prima della scadenza del suo mandato, per gravi irregolarità accertate nella sua gestione; il provvedimento deve essere comunicato tempestivamente al "Safeguarding Officer" (SO) della Federazione Italiana Golf

8.3 Il Responsabile Safeguarding deve:

8.3.1 Vigilare sulla corretta applicazione del "REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DI ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DEI TESSERATI" emesso dalla FIG, nonché sulla corretta applicazione e sul tempestivo eventuale aggiornamento del MOCSAS e del CCS adottati dalla SSD

8.3.2 Adottare le iniziative, anche urgenti, che riterrà opportune e/o necessarie per prevenire, contrastare e sanzionare ogni genere e forma di "condotta rilevante" ai sensi dell'art. del presente Modello, ponendo nel contempo in essere anche ogni ulteriore azione di sensibilizzazione ritenuta opportuna

8.3.3 Segnalare al SO eventuali condotte rilevanti e trasmettere allo stesso ogni informazione e documentazione in merito, ricevuta in una con la segnalazione o pervenuta al RS in seguito a richiesta dello stesso

8.3.4 Rispettare gli obblighi di riservatezza

8.3.5 Sottoporre all'attenzione del SO eventuali proposte di aggiornamento del MOCSAS e/o del CCS che scaturiscano dalla eventuale esperienza maturata nel corso della trattazione di problematiche di singolare rilevanza, complessità e/o originalità

8.3.6 Partecipare ad ogni eventuale attività formativa e di aggiornamento organizzata dalla FIG

## **Art. 9 DOVERE DI SEGNALAZIONE**

9.1 Chiunque venga a conoscenza di fatti, azioni o comportamenti che configurino la fattispecie riconducibile a "condotta rilevante" ex Art. 4 è tenuto a darne immediata segnalazione al RS il quale, in nome e per conto della SSD, garantirà la riservatezza circa il contenuto della segnalazione, l'identità del segnalante e del segnalato/i, l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione o raccolta e inviata successivamente

9.2 La segnalazione può trasmettersi nei seguenti modi:

9.2.1 Mediante e-mail all'indirizzo gestito dal RS, pubblicato sul sito della SSD

9.2.2 Tramite posta, inviando al RS una busta sigillata recante la dicitura “ riservata personale”; all’interno di tale busta debbono essere inserite due buste entrambe sigillate: una delle due deve contenere l’identità del segnalante ed un suo contatto telefonico, l’altra deve contenere la segnalazione

9.2.3 Oralmente, chiamando il numero telefonico dedicato del RS, pubblicato nel sito della SSD

9.3 Le segnalazioni saranno prese in esame con la massima possibile tempestività; nel corso degli accertamenti circa i fatti oggetto della segnalazione, potranno eventualmente essere adottate misure per la protezione del Tesserato/a nel caso in cui il RS ravvisi il rischio di reiterazione della condotta segnalata; parimenti potranno essere adottate eventuali misure di protezione nei riguardi del Tesserato che:

9.3.1 Abbia manifestato al RS l’intenzione di inviare una segnalazione

9.3.2 Abbia assistito o sostenuto un Tesserato nel presentare una segnalazione

9.3.3 Abbia reso testimonianza in occasione di procedimenti originati da condotte rilevanti ex Art. 4

9.3.4 Abbia collaborato, su richiesta del RS, ad iniziative nell’ambito delle politiche di safeguarding

9.4 In particolar modo sono sanzionati atti di ritorsione o minaccia, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti, posti in essere a causa dell’avvenuta segnalazione.

9.5 La segnalazione non deve avere contenuti ingiuriosi e/o giudizi morali; è inoltre vietato inviare:

9.5.1 Segnalazioni aventi finalità unicamente calunniose

9.5.2 Segnalazioni basate esclusivamente su quanto indicato all’Art. 4 comma 9

9.5.3 Segnalazioni aventi l’unico scopo di danneggiare il segnalato

9.6 Le parti coinvolte nella segnalazione debbono essere informate circa l’andamento degli accertamenti in corso e delle correlate iniziative in corso d’attuazione, o già intraprese, con eccezione per il caso in cui la normativa prescriva la garanzia dell’anonimato

9.6.1 Nel caso in cui ricorrano gli estremi di reato, d’intesa con i genitori del minorenne ai quali spetta prioritariamente il diritto di esperire le azioni ritenute opportune in ambito giudiziario, la SSD procederà a porre in atto ogni iniziativa di tutela, nonché ad inoltrare eventuali denunce alle Autorità competenti; in tale caso la SSD offrirà completa collaborazione a queste ultime.

## **Art. 10 CONTRASTO DELLE ATTIVITA’ RILEVANTI EX Art. 4**

10.1 Per prevenire, contrastare e sanzionare le condotte rilevanti la SSD fornisce a tutti i Destinatari un Codice di Condotta Safeguarding (CCS) la cui violazione implica sanzioni di diversa entità, in base alla gravità delle infrazioni commesse, al ruolo ricoperto ed alla responsabilità attribuita nel rapporto con la SSD.

10.2 I Destinatari sono tenuti all’obbligo di informare tempestivamente la SSD circa ogni episodio o circostanza o atteggiamento, che attenga all’argomento “Safeguarding”, di cui vengano a conoscenza.

Le sanzioni previste per i vari casi di inadempienza e per i vari tipi di Destinatari sono:

10.3 **Richiamo verbale per mancanze lievi:** si applica questo provvedimento disciplinare nei confronti del collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel MOCSAS e/o del CCS, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna

**10.4 Ammonizione scritta per recidiva delle infrazioni lievi:** è sanzionato mediante questo provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che risulti essere recidivo, nel corso del biennio, nel commettere infrazioni per le quali è previsto il richiamo verbale

**10.5 Multa:** incorre nel provvedimento disciplinare della multa per un importo pari non più di cinque ore di retribuzione ordinaria il collaboratore retribuito che nel corso del biennio sia recidivo nel commettere infrazioni che prevedono la sanzione dell'ammonizione scritta, oppure che, sia per il livello gerarchico o tecnico nel quale è inquadrato, sia per concomitanti circostanze aggravanti, abbia sensibilmente compromesso l'efficacia del MOCSAS e/o del CCS con azioni e/o comportamenti quali:

10.5.1 Inosservanza dell'obbligo di informare il RS, così come descritto all'Art. 10.2

10.5.2 Trasmettere, con colpa grave, false, infondate o incomplete segnalazioni riguardanti l'inosservanza di quanto prescritto nel MOCSAS e/o nel CCS

10.5.3 Violazione delle misure adottate dal RS per garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante

**10.6 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 15 giorni:** è sottoposto a questo provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che nel corso del biennio sia recidivo nel commettere infrazioni che prevedono la sanzione di cui al punto 10.5 o che trasmetta con dolo false, infondate o incomplete segnalazioni circa episodi di inosservanza di quanto prescritto nel MOCSAS e/o nel CCS, oppure che contravvenga scientemente e volontariamente alle misure adottate dal RS, finalizzate a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante, sì da favorire atti di ritorsione o qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del segnalante

**10.7 Risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso:** incorre in questo provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che eluda dolosamente prescrizioni contenute nel MOCSAS e/o nel CCS, attuando condotte rilevanti ex Art. 4 e/o violi il sistema di controllo interno mediante sottrazione, distruzione o alterazione di documenti, o agisca comunque in modo tale da rendere impossibile al RS e/o al SO l'accesso a informazioni e documenti, compromettendo di fatto l'operatività degli stessi.

10.8 I collaboratori volontari sono anch'essi tenuti all'obbligo di informazione tempestiva verso il RS ed all'osservanza delle prescrizioni contenute nel MOCSAS e nel CCS; nei confronti dei collaboratori volontari inadempienti il RS adotta i seguenti provvedimenti, commisurati al ruolo rivestito ed al livello di responsabilità attribuito agli stessi:

**10.8.1 Richiamo verbale per mancanze lievi:** si applica al collaboratore volontario che per negligenza non rispetti le prescrizioni contenute nel MOCSAS e nel CCS oppure che, nello svolgere le proprie mansioni, si comporti in modi non conformi a quanto esposto nei due suddetti documenti, sempreché ciò non assuma rilevanza esterna.

**10.8.2 Ammonizione scritta:** si applica nei confronti del collaboratore volontario che nel biennio sia stato recidivo nel commettere infrazioni di cui al punto 10.3

**10.8.3 Allontanamento dalle strutture di allenamento e dal campo di gioco per max 15 giorni:** si applica al collaboratore volontario che nel biennio sia stato recidivo nel commettere infrazioni di cui al punto 10.8.2 oppure manifesti comportamenti quali:

10.8.3.1 inosservanza dell'obbligo di informare tempestivamente il RS, così come detto al punto 10.2

10.8.3.2 effettuare, con colpa grave, segnalazioni in tutto o in parte false, o infondate o incomplete circa violazioni di quanto prescritto nel MOCSAS e/o nel CCS

10.8.3.3 violazione o mancata o parziale attuazione delle disposizioni adottate dal RS allo scopo di garantire la riservatezza circa l'identità dell'autore di una segnalazione.

**10.8.4 Rescissione del rapporto di collaborazione volontaria o, se trattasi di Socio della SSD, radiazione dalla Società.**

Il provvedimento si applica nelle fattispecie contemplate al punto 10.7

**Art. 11: PUBBLICAZIONE ED AGGIORNAMENTI:**

Il presente modello MOCSAS è disponibile sul sito della GOLF MARE DI ROMA S.S.D. A R.L. Tutti i Destinatari, così come definiti nell'Art. 2, al momento di instaurare un rapporto con la SSD debbono averne preso conoscenza, impegnandosi al rispetto delle regole di comportamento ivi contenute, per quanto di loro competenza.

11.1 Il Consiglio d'Amministrazione della SSD con apposita deliberazione provvede ad aggiornare il presente documento ogni quattro anni. Oltre all'aggiornamento quadriennale di rito, il CdA delibera l'aggiornamento nel caso in cui si debbano recepire nuove disposizioni dal CONI, dalla FIG, o comunque da Organi competenti in merito.

**Art. 12: NORME FINALI:** il presente Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione della SSD nella seduta del 31 Marzo 2026, entra in vigore dal primo giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito della SSD

GOLF MARE DI ROMA S.S.D. A R.L.

IL PRESIDENTE

Dott. Ing. Alessandro Cola